Agir contre les discriminations raciales dans le travail : mode d'emploi
Actualité de la Formation Permanente n°194 - Octobre 2005

Annie Maguer, docteur en anthropologie sociale, est directrice d'études à ISM Corum (Inter service migrants - Centre d'observation et de recherche sur l'urbain et ses mutations), à Lyon.

En inscrivant la démarche antidiscriminatoire uniquement dans le droit pénal, la loi a souscrit à une vision restrictive de la discrimination, considérée exclusivement comme une "infraction". Pour contribuer plutôt à une politique de "réparation" à l'intention de populations victimes, un projet Equal a été développé en Rhône-Alpes sous le nom de "Lucidité". Initié par les unions régionales de deux confédérations syndicales de salariés (CFDT et CGT) et d'une organisation patronale (UPA), il a pris appui sur les outils d'analyse des chercheurs d'ISM Corum. La recherche-action a instauré un espace de "qualification réciproque". Avec des acteurs identiques dans des contextes variés, les actions menées peuvent-elles être les mêmes ? La mobilisation a été difficile, un socle commun de réflexion manquait. Dans une préfecture, l'expérimentation a démontré la nécessité de l'adhésion de la totalité des agents. Chez Casino, un "Comité de recherche-action" a été constitué, et, avec les quatre établissements retenus pour l'expérimentation, la méthodologie et ses résultats ont été validés et suivis. Sur un territoire de "mono-industries", dans la chimie (Oyonnax), où les acteurs locaux connaissaient bien le contexte, un cadre déontologique, puis un processus formatif ont pu être mis au point. L'expérience a également été conduite dans l'agriculture et dans le tourisme. Quand les organisations syndicales, les responsables des ressources humaines, les associations, l'État et les collectivités territoriales, les acteurs légitimes sont mobilisés, le processus de formation-action peut réussir.